

# LA PARTICULAR SIGNIFICACIÓN DEL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

---

**Joaquim González**

Ex Secretario general de FITEQA-CC OO



## Resumen

El artículo realiza un relato y una valoración del convenio colectivo general de la industria química desde la perspectiva sindical. Se trata de uno de los convenios más importantes de ámbito estatal que hay en el ámbito negociador español. Se pone de manifiesto que la importancia de organizaciones empresariales y sindicales potentes es muy necesaria para negociar buenos convenios y regular de forma adecuada las condiciones de trabajo, en interés tanto de los empresarios como de los trabajadores. El artículo pasa revista a todo el contenido del convenio estatal y su necesaria articulación con los pactos de empresa. Dedicamos especial atención a uno de los contenidos más destacados, su estructura salarial, y subrayamos la importancia de la ordenación del tiempo de trabajo como pieza clave de la organización del trabajo.

**Palabras clave:** industria química, convenio colectivo, condiciones de trabajo, regulación salarial.

## Abstract

This article discusses and assesses the general collective agreement from the trade union's perspective. This is one of the most important agreements at State level in the field of enterprise bargaining. It shows the importance of powerful business and labor organizations negotiating good contracts and properly regulating working conditions in the interests of both employers and employees. This article reviews the content of the State contract and its necessary articulation within the company agreements. The article focuses on one of the most important point of the agreement, its salary structure, and stresses the importance of working time arrangements as a key piece of work organization.

**Keywords:** chemical industry, collective agreement, working conditions, wage regulation.

## Sumario

1. Cómo surgió el Convenio General de la Industria Química
2. Naturaleza y estructura del Convenio
3. La articulación desde el sector con la empresa
4. Estructura salarial. La “Masa Salarial” elemento clave de su ámbito
5. La clasificación profesional, herramienta para todos
6. La ordenación del tiempo de trabajo, pieza clave en la organización del trabajo
7. La Contratación
8. Seguridad y Salud. Medioambiente
9. Los derechos de intervención sindical
10. La Política de Igualdad
11. El CGIQ y la negociación colectiva no incluida formalmente en él
12. Consideraciones finales

# LA PARTICULAR SIGNIFICACIÓN DEL CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

**Joaquim González,**

Ex Secretario general de FITEQA-CC OO

Las presentes notas aportan desde una visión sindical un relato y valoración del Convenio General de la Industria Química (en adelante CGIQ). Dicho convenio colectivo ha representado durante su larga existencia una importante referencia, sindical y empresarial, tanto por su ámbito territorial y funcional, como por el contenido y la gestión del mismo, que confirman su importancia para un sector de la producción determinado y sus empresas, cuando se cuenta con la fuerza y el compromiso de sus interlocutores sociales respecto a la utilidad de acordar una reglas del juego útiles para gobernar sus relaciones industriales. Esta afirmación viene avalada por el resultado de las diversas encuestas realizadas año tras año a las empresas del Sector Químico, en el que las relaciones laborales han sido y son consideradas, muy al contrario que en la mayoría de los sectores productivos en España, como una fortaleza para su competitividad.

## 1. Cómo surgió el Convenio General de la Industria Química

En el año 1977 y en plena vorágine de la transición, mientras se gestaba la Constitución y los Pactos de la Moncloa, y sin dejar de estar pendientes de tales textos, trabajábamos además en nuestro ámbito bajo el entendimiento de que más de 50 convenios

provinciales de la Industria Química, a la vez que unos 20 convenios subsectoriales y muchos de empresa, era una herencia de la ley de convenios franquista, que atomizaba la acción sindical y dificultaba la solidaridad sindical. Esta era una realidad de la que teníamos inevitablemente que partir, pero con el objetivo de cambiarla. Partiendo de esta necesidad se inició un trabajo de estudio desde CCOO y UGT, que permitió en un año cerrar una negociación con la patronal sectorial FEIQUE, que había llegado a conclusiones similares desde sus propios intereses de clase. Dicha transformación no resultó fácil, porque tanto en el ámbito empresarial como en el sindical hubo quien no lo entendió. De hecho, en nuestro espacio sindical más amplio, confederal y federal, hasta años más tarde no se asumió plenamente el carácter sindicalmente positivo, necesario, de los convenios sectoriales estatales.

## 2. Naturaleza y estructura del Convenio

El Convenio General de la Industria Química, surgió innovando contenido y estructura, pues no servían los convenios colectivos de procedencia, provinciales y subsectoriales, sin perder de vista, no obstante, la realidad que todos ellos expresaban. Los Pactos de la Moncloa nos ayudaron particularmente por el concepto de Masa Salarial que en ellos se plasmó, y que sirvió de fuente de inspiración para muchos convenios en 1978, pero que salvo para el CGIQ y el convenio colectivo sectorial estatal de Perfumería inspirado en aquél, desapareció rápidamente del resto de convenios colectivos

Junto al concepto de Masa Salarial se incorporó pronto otro de los conceptos que han vertebrado el convenio: los Grupos Profesionales. Con tal concepto asumimos que el convenio debía abordar otros temas de necesaria incidencia en las relaciones laborales: la ordenación del tiempo de trabajo, la organización de éste, el papel de las organizaciones y representaciones de los trabajadores en la empresa, la relación del convenio de sector con la realidad concreta de la empresa, el papel de los órganos de dirección sindical y empresarial en la vida diaria del convenio, etc. De esta forma se fue construyendo, año tras año, convenio tras convenio, un convenio que no puede entenderse como “de mínimos, ni de máximos”, sino que ha ido incorporando más materias progresivamente, desarrollando las existentes,

buscando su adaptación a la evolución de las condiciones de trabajo, a las características de la propia industria, circunstancias todas ellas a las que voy a referirme en los apartados siguientes.

### 3. La articulación desde el sector con la empresa

Aunque el tema ha ido adquiriendo concreciones diversas a lo largo de la historia del convenio, desde un primer momento ésta fue una de las preocupaciones de las organizaciones sindicales y empresariales que negociaron el CGIQ. Tales organizaciones entendíamos que el convenio colectivo no podía ser una ristra de normas rígidas de directa aplicación a la empresa sino que tenía que permitir, y mejor potenciar, formas y contenidos de desarrollo en la empresa, no sólo por la propia heterogeneidad de la realidad a la que pretendíamos aplicarlo, sino porque era, y sigue siendo, imprescindible que los responsables de la vida diaria de las condiciones de trabajo de cada empresa tuvieran instrumentos para examinarlas y adecuarlas en cada una de ellas, para gobernar la aplicación del convenio colectivo de sector en su ámbito de directa responsabilidad.

Nos preocupaba la relación entre el convenio sectorial y los acuerdos - formales o como situaciones de hecho - existentes en cada centro de trabajo, así como con los convenios de empresa formalmente concluidos. Y así fuimos tejiendo lo que hemos denominado “articulación” del convenio sectorial, cuyos ejes se incluyeron posteriormente en el artículo 1, del CGIQ denominado “ámbito funcional y estructura de la negociación colectiva en el sector”. Dicho artículo concreta su “aplicación directa” en las empresas, a la vez que aborda los “pactos de aplicación” en éstas y la interrelación entre Convenio y pactos. De esta forma se establecían las bases para, desde el sector y desde la empresa, avanzar en la definición y concreción de la estructura salarial (Masa Salarial, Plus Convenio, etc.) la función específica de los representantes de los trabajadores en la empresa y la función de la Comisión Mixta (paritaria) sectorial para gobernar las tensiones que en esta articulación pudieran producirse.

Por otra parte, se logró una progresiva adhesión de empresas con convenio propio y fuerte implantación sindical, algunas con centros de trabajo en diversas

zonas del país, entre las que cabe citar Solvay, Bayer, BASF, entre otras. En la mayoría de ellas el proceso de adhesión al Convenio General significó un amplio debate sindical, tanto entre nuestros afiliados como en el conjunto de trabajadores. Aunque el concepto de Masa Salarial, lo facilitó, hay que señalar que no fue el único argumento en el debate. Hoy prácticamente todas las grandes empresas del sector están incorporadas al CGIQ, salvo las del neumático, las del refino, y las del gas, para las que se pactó expresamente su no integración al constituirse el Convenio General sectorial.

### 4. Estructura salarial. La “Masa Salarial” elemento clave de su ámbito

Trabajar con la Masa Salarial de cada empresa, ligado al concepto de Grupos Profesionales a los que luego me referiré, sirvió para muchos fines. Por una parte para integrar en el convenio empresas y subsectores, y también realidades salariales, muy diversas por su tamaño, resultados, tipo de actividad, etc. Pero también para obligarnos, a nosotros y a las direcciones de las empresas, a entrar en el concepto y sus contenidos, para examinar realidades salariales resultado de largas historias, de anteriores y a veces extrañas, por decirlo de algún modo, políticas salariales de las empresas. Cabe añadir que algunas empresas, antes de exhibir el detalle de su masa salarial (seguramente “sus vergüenzas”), prefirieron incrementar los salarios por encima de lo pactado en el CGIQ, sin esconder también que en algunos de tales casos fueron aceptados sin más por los sindicalistas de la empresa, que quizás no se sentían en condiciones de hacer frente a las irregularidades que necesariamente aflorarían de la información detallada de la masa salarial.

La obligación de hablar, de hecho negociar, sobre la distribución de la Masa Salarial obliga a poner el desglose de ésta sobre la mesa, lo que sienta al mismo tiempo las bases para su ordenación. El concepto de “reserva” de una parte de la misma, con el objetivo de “ajuste de abanicos salariales”, supone ya una asignación de recursos no automática que deberá decidirse en el diálogo social de empresa. A ello hay que añadir el progresivo desarrollo en sucesivos convenios de los tres conceptos que configuran la

retribución de cada trabajador: Salario Base (Mínimo Garantizado de Grupo) Plus Convenio y Complemento Personal.

El Salario Mínimo Garantizado de Grupo ha ido teniendo un incremento mayor que el del resto de conceptos como consecuencia unas veces de un acuerdo formal en el convenio en tal sentido, pero siempre como consecuencia de que sobre él no operara la reserva. Viene definido como concepto de igual cuantía para todo el Grupo Profesional y en todo el sector, por lo que se convierte en la referencia general y a la vez punto de partida para la política salarial subsectorial y de empresa.

El Plus Convenio ha ido evolucionando conceptualmente a lo largo de la historia del Convenio, pasando de ser el cajón de sastre donde se acumulaba al principio todo lo que no era salario Base, para definirse ya como el complemento de empresa, que debe alcanzar la misma cuantía para todos los trabajadores de un mismo Grupo Profesional. No tiene por qué ser igual en todas las empresas, de hecho no lo es, y puede precisamente marcar las evidentes diferencias entre empresas. Sí debe alcanzar, afirma el convenio, una cuantía igual en cada grupo profesional, definido en general como un porcentaje sobre el salario base, porcentaje que debe discutirse en cada empresa, estableciendo así lo que durante años se reivindicaba sindicalmente, a saber las tablas específicas de empresa como expresión de la realidad diversa de cada una de ellas. Añade el Convenio que si no se pacta otra referencia (por encima o por debajo) debe alcanzar el 35% del salario mínimo de grupo. Y finalmente el Complemento Personal, donde irían a parar tanto posibles Complementos de puestos de trabajo, o pluses por la historia personal del trabajador como traslados u otros, es decir pluses objetivos, como otros menos confesables.

Es fácil entender que el sólo hecho de poder explicitar cuantías y conceptos es ya una base para un trabajo sindical de primer orden. Y así ha sido en numerosos casos, como se deduce del seguimiento sindical de su aplicación (reuniones, encuestas, etc.) sobre el que volveré luego.

Al trabajar sobre Masa Salarial, que incluye también las retribuciones y aportaciones de las empresas de todo tipo (incluso la posible “cesta de navidad” por poner un ejemplo límite) confería a la retribución una cierta

rigidez cuyos efectos se empezaron a detectar a medida que se fue generalizando su aplicación y también, cuando la competencia entre empresas, e incluso inter empresa, situaron los temas de la competitividad en primer plano.

Importantes fueron los debates sindicales sobre el concepto de “competitividad”, no siempre fáciles y en los que, superados los miedos a las palabras, se consiguió avanzar a partir de dos elementos básicos: 1) Era de interés de los trabajadores que la empresa fuera eficiente (por su repercusión en el empleo, en las retribuciones, etc.); y 2) lograrlo suponía una mayor implicación de los trabajadores, pero ello sólo era asumible sindicalmente si se trataba a partir de un mayor nivel de intervención sindical, de información, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores. Así, desde el sindicalismo organizado, como expresión de la solidaridad organizada, de los intereses colectivos para la tutela de los individuales, fuimos avanzando en la integración del concepto de competitividad en la estrategia sindical, no como cesión a las empresas, sino como objetivo propio, de interés para los trabajadores.

Introducimos un artículo sobre las retribuciones variables, estableciendo los requisitos de información previa por parte de la empresa de las cantidades pagadas en el año transcurrido y su distribución por grupos profesionales, así como la discusión de los nuevos objetivos, criterios y cuantías. Se estableció igualmente la discusión de la parte consolidable (es decir incorporable a la Masa) y la no consolidable. La aplicación de este artículo sobre retribuciones variables ha significado la racionalización de la discusión en los casos en que se ha aplicado correctamente.

## 5. La clasificación profesional, herramienta para todos

El CGIQ fue uno de los primeros, quizás el primero, que estableció la clasificación por Grupos Profesionales, contribuyendo con ello a definir este propio concepto, diferenciado del de Categorías Profesionales no sólo -y no tanto- por ser un número más reducido, sino por su propia naturaleza, no siempre bien entendida por defensores y detractores, que impedía asimilar el Grupo a una simple suma de Categorías, como algunos aún hacen. Entendíamos y entendemos el Grupo

profesional como una característica de puestos de trabajo de similar nivel profesional, con sus requisitos de formación y experiencia, mientras que la Categoría clasifica al trabajador.

En el sindicato no se entendió muy bien al comienzo esta diversa naturaleza y se consideraba la nueva clasificación solamente como un intento empresarial de fomentar y facilitar la movilidad funcional arbitraria. Esta clasificación en grupos facilita efectivamente esta movilidad, lo que no es necesariamente negativo para el trabajador si se establecen, como hizo muy pronto el propio CGIQ, garantías de formación y retribución y en el procedimiento de aplicación, que acaba convirtiendo a la propia movilidad en un elemento de enriquecimiento profesional para el trabajador. Así entendida, la clasificación profesional aparece fácilmente vinculada a los programas de formación, fomentando de hecho la intervención sindical en su diseño y aplicación. Por todo ello, en la actualidad todos asumimos el interés de la clasificación profesional en Grupos, y no en Categorías.

## 6. La ordenación del tiempo de trabajo, pieza clave en la organización del trabajo

Ha sido éste otro de los temas importantes en las relaciones laborales y, en lógica consecuencia, del Convenio General de la Industria Química, incluso como referencia de alguno de sus momentos de ruptura, como lo fue en 1996 con la no firma del mismo por parte de CCOO por el tratamiento que se le dio al tema del histórico “tiempo de bocadillo”, es decir cómo se consideraba el tiempo de la correspondiente a esa pausa.

Con los años y sucesivos CGIQ hemos ido introduciendo fórmulas de flexibilidad, tales como las “bolsa de horas” de disponibilidad empresarial, con las correspondientes garantías de preaviso a los afectados y a los representantes, causalización y explicación de la medida, retribución, compensación en descansos, con límites al nº de horas de libre disposición por la empresa y con un detallado procedimiento para discutir tales medida empresarial de forma previa a su aplicación.

El sistema de turnos ha sido otro de los frentes de trabajo sindical. Su organización, cuadrantes, rotación, compensación, etc., han sido tratados a lo largo de los años del CGIQ, conscientes de que su problemática iba evolucionando con la propia industria y también con la experiencia que de su realización se desprendía. Hoy tenemos en el convenio una estructura del sistema de turnos que ha demostrado su eficacia.

En relación con estas y otras cuestiones que configuran la organización del trabajo, o derivan de ella, hemos ido mejorándola y precisando las formas, ámbitos y momentos de la intervención de los representantes de los trabajadores, de tal forma, que el CGIQ queda ya muy lejos, en ésta y demás cuestiones de la organización del trabajo, en sus redactados y en la práctica, de un entendimiento de la organización del trabajo como responsabilidad exclusiva de la empresa, heredado aún en muchos convenios de las viejas ordenanzas laborales del franquismo. Las fórmulas de la organización del trabajo evidentemente tienen, como prácticamente todo en el convenio, una u otra eficacia, una u otra traducción en las condiciones concretas de trabajo, según lo escrito y según también la propia fuerza y madurez sindical, su capacidad de negociación y movilización, de propuesta, de inteligente vinculación de los intereses individuales y colectivos. Hoy todo ello aparece muy vinculado al gobierno de la conciliación de la vida laboral y la personal y familiar.

Más tarde incorporamos una modalidad de “bolsa de horas” no sólo para la empresa, sino también de disponibilidad por parte del propio trabajador (“bolsa individual de tiempo disponible”), donde pudiera acumular horas de descanso derivadas de recuperación de las horas disponibles para la empresa, de horas extraordinarias, de prolongaciones de jornada, de posibles días de libre disposición, todo ello desde planteamientos ligados a la prevención de riesgos laborales relacionados con la organización del trabajo, que a la vez servían para facilitar los intereses de conciliación de la vida laboral, familiar y personal del trabajador. Cabe igualmente reseñar que en la actualidad se ha planteado, aunque aún no desarrollado la posibilidad de traducir en horas de libre disposición también de una parte de los incrementos salariales.

La regulación del convenio, con los espacios de disponibilidad para las empresas, así como los de intervención sindical, supone una estructura regulada de lo que hemos venido denominando “modificación

(sustancial o no) de las condiciones de trabajo” que ha demostrado su eficacia y utilidad para empresa y para trabajadores. Ahora esta parte del convenio está sometida a la tensión que deriva de su desregulación legislativa desde la Reforma Laboral, iniciada por Zapatero y brutalmente desarrollada por Rajoy.

## 7. La Contratación

Desde hace años entendimos que éste era un tema que la negociación colectiva debía asumir, debido a la arbitrariedad y fraude a la que podía conducir la proliferación de las diversas modalidades de contratación temporal. Por ello lo abordamos en lo que ha acabado siendo un capítulo en el CGIQ sobre “Política de empleo”, donde al recapitular las diversas modalidades de contratación en la empresa se le añadían concreciones y condiciones de contratación para resolver cuestiones no reguladas o mal resueltas en la propia legislación.

Así abordamos antes que la legislación laboral el tema de la sucesión de contratos temporales para un mismo trabajador o para un mismo puesto de trabajo. También resolvimos el tema de la igualdad de condiciones retributivas de los trabajadores “cedidos” por las ETT antes de que la ley y su convenio lo establecieran. Afrontamos además, con éxito, algunas impugnaciones a lo pactado en el CGIQ ante la Audiencia Nacional, y con todo ello logramos introducir una cierta racionalidad en la utilización de las diversas modalidades contractuales.

Para precisar todo ello, artículo 15 del CGIQ, modestamente titulado “plantilla”, estableció una detallada regulación del seguimiento sindical de la contratación, en sus modalidades, periodos, grupos profesionales, previsiones, etc., incluyendo la subcontratación y a las ETT's. Es de reseñar que a este artículo, y por razón de la crisis, se incorporó un apartado sobre “situaciones de crisis”, donde se establecen las relaciones entre la flexibilidad interna y externa, la combinación con la propia bolsa individual de horas, con mayores compromisos empresariales sobre las causas de la crisis y medidas para atajarla a la hora de tomar decisiones de reducción de plantilla.

De nuevo se trata de un capítulo en el que junto a las disposiciones reguladoras de la acción empresarial conviene destacar la permanente referencia a la

intervención sindical, orientada esencialmente no a impedir u obstaculizar la acción de la empresa, sino a garantizar la racionalidad de ésta y las, en su caso, compensaciones presentes o futuras para los trabajadores, individual y colectivamente considerados.

## 8. Seguridad y Salud. Medioambiente

La industria química es, ha sido siempre, muy sensible a los problemas que podrían resultar del mal uso de sus productos químicos, o de las consecuencias no previstas de algunos de ellos. Los trabajadores del sector hemos tenido una especial preocupación sobre este tema por ser los que más de cerca vivimos los riesgos laborales que se derivan de tales productos. En el convenio eliminamos pronto los pluses económicos como supuesta compensación y antes de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regulara la salud laboral desde una visión más evolucionada y moderna de la misma, establecimos los criterios y principios de prevención como el eje de nuestra acción sindical en este ámbito.

Uno de los primeros conceptos fue el de los “mapas de riesgo”, que suponía un esfuerzo compartido para delimitar los riesgos en los centros de trabajo y para su aislamiento y erradicación. Más tarde también se logró mantener el objetivo de la especial función de los delegados de prevención para lo cual se amplió el campo de elección, no quedando éste limitado a los representantes de los trabajadores, sino extendido a toda la plantilla para incorporar a compañeros o compañeras no sólo con capacidad sindical sino también con conocimientos sobre salud y seguridad, incorporando a éstos o éstas a la formación.

A lo largo de la historia de los convenios hemos ido prestando particular atención a la definición de los riesgos laborales, por lo que no es casual que fuéramos probablemente el primer convenio en incorporar el concepto de los “riesgos psicosociales”, definidos como los “derivados de la organización y ordenación del trabajo”.

En este mismo capítulo dimos respuesta a los problemas de salud y seguridad en los centros de trabajo donde operan distintas empresas. El CGIQ generalizó en el sector lo que conseguimos por primera vez en la



refinería de Repsol de Puertollano en 2003 y que quedó recogido después también en el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a saber el “Comité de Seguridad y Salud Intercontratas”, que se ha convertido en el primer órgano sindical que coordina de hecho a los trabajadores de la empresa matriz y a los de sus contratas y subcontratas operando en un mismo ámbito de trabajo. Más tarde el Convenio expresó la posibilidad de que los representantes sindicales de la empresa principal pudieran asumir la representación de los trabajadores de las contratas en relación con sus condiciones de trabajo en ella cuando éstos no dispusieran de representación específica.

Y como seguramente no podía tampoco ser de otra forma, asumimos pronto la problemática medioambiental. De hecho nos ayudó el compromiso unilateral de Responsabilidad Social Empresarial que previamente había asumido la patronal española FEIQUE impulsando la adhesión de las empresas españolas al “Responsible Care”, conocido entre nosotros como “Compromiso de Progreso”. En una primera etapa incorporamos al convenio algunos de sus contenidos, convirtiendo así un compromiso empresarial unilateral en un compromiso pactado, con intervención sindical, orientada esencialmente a la gestión medioambiental vinculada a la actividad industrial de la empresa. Y luego, después de interesantes experiencias de aplicación de este punto, incorporamos una figura nueva, no prevista ni legal ni convencionalmente antes, el “delegado de medioambiente”, con responsabilidades específicas en este ámbito, lo que está aportando ya algunas experiencias interesantes y cuya figura se ha empezado a extender, en primer lugar a empresas químicas no incluidas en el ámbito del CGIQ, como es el caso de Michelin, Bridgestone, Pirelli y Fertiberia.

## 9. Los derechos de intervención sindical

Ya me he ido refiriendo a lo largo de las notas anteriores a un aspecto esencial de nuestro Convenio General, algo que es además uno de los ejes de nuestra estrategia sindical, como es la consideración de que los instrumentos de acción sindical establecidos en los convenios, el “poder sindical”, son tan importantes como los compromisos concretos que sobre las condiciones de trabajo asumen las empresas. Esta

convicción y voluntad sindical han estado presente desde el primer CGIQ y se han ido desarrollando a lo largo de la vida de éste.

No voy a hacer aquí un desarrollo detallado de los derechos de acción sindical que se han ido incorporando al convenio a lo largo de los años y que esencialmente ha significado vincular a cada una de las facultades empresariales en la organización del trabajo instrumentos de información, consulta y/o negociación de los representantes de los trabajadores.

A la vez desarrollamos el propio concepto de “representante”, para sumar las competencias complementarias del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a fin de equiparar en el ejercicio de los mismas a los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de los comités, con reconocimiento expreso de las “secciones sindicales” y la incorporación de la figura de los “delegados sindicales intercentros”, para sindicalizar lo que el Estatuto de los Trabajadores apunta para los Comités Intercentros.

Avanzando en la línea de sindicalización de las relaciones laborales, se estableció no sólo la posible acumulación de horas sindicales sino la expresa gestión de éstas por parte de las “organizaciones sindicales”, previa y obligada cesión individual de las mismas por parte de los representantes, tanto los del ET como los de la LOLS.

Otro espacio de acción y derechos sindicales lo ha venido siendo progresivamente la Comisión Mixta (paritaria) del convenio. Su función, inicialmente de interpretación, se complementó más tarde con la de mediación. Para la eficacia de la interpretación resultó esencial la capacidad, tanto de los representantes empresariales como sindicales, de actuar sin estrechos “clientelismos” con sus representados, y más como intérpretes del convenio por ambas representaciones firmado. De las más de 2.000 consultas examinadas en los años de vida del Convenio, más del 90 % fueron resueltas con acuerdo. Ello permitió además establecer un sistema imaginativo de mediación con una particular aplicación de los acuerdos interconfederales al respecto, de modo que, en lugar de acudir a mediadores individuales externos de la lista oficial general, se formaran órganos paritarios de mediación sindical-empresariales, designados por las respectivas organizaciones en cada caso, y que han conseguido que



en más de la mitad de los conflictos planteados se llegara a un acuerdo. Los mediadores podían ser sindicalistas y representantes patronales de ámbito estatal, pero también de un ámbito más próximo al conflicto, ello decidido en base al problema en cada caso planteado. Igualmente ha demostrado ser también un instrumento eficaz de trabajo sindical y de resolución de contenciosos, habiéndose logrado acuerdo en más de la mitad de los planteados.

Al mismo tiempo, instrumento no secundario de acción sindical lo ha constituido la encuesta que cada dos años elabora la Comisión Mixta. Se trata de una encuesta detallada sobre la aplicación del convenio, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos, sobre cómo se ejercen los respectivos derechos de ambas partes en la relación laboral. En alguna ocasión se ha encargado la encuesta a una empresa profesionalizada en el tema, pero en general los encuestadores por parte sindical lo han sido activistas sindicales del sector que han impulsado reuniones y asambleas en las que se ha discutido cómo se aplica el convenio, lo que lógicamente ha llevado a asumir conscientemente qué aspectos del mismo podrían, deberían, aplicarse de otra forma.

Como parte de este capítulo quiero referirme a un particular ejercicio de los derechos sindicales para subrayar la importancia de lo que en mi opinión no siempre resulta suficientemente destacado. Se trata de una especial síntesis del ejercicio de los derechos sindicales del convenio en el momento de la elaboración de la plataforma reivindicativa de cada negociación del CGIQ. A lo largo de la vida de éste hemos ido entendiendo y explicando que la preparación de la Plataforma es uno de los momentos clave del Convenio, a partir de la convicción de que ésta no debe ser la suma de “peticiones del oyente”, sino la elaboración de objetivos colectivos, entendidos como tales, es decir como eficaz tutela de los individuales, y que deben resultar de la comprensión del sentido de los mismos como objetivos importantes y a la vez posibles, posibles a través del esfuerzo y la movilización colectiva, que sólo se conseguirán haciendo valer la voluntad colectiva de los trabajadores y trabajadoras del sector. Ello supone un amplio proceso de información y discusión en el sector, de cientos de asambleas y de reuniones de cuadros sindicales, en alguna ocasión con una Convención federal.

## 10. La Política de Igualdad

El objetivo de la igualdad de oportunidades y de lucha contra todas las formas de discriminación ha formado parte siempre de nuestra política sindical. A lo largo de los años noventa fuimos incorporando avances en este sentido, primero con diversas exigencias en el convenio de no discriminación y acción positiva y de una “Comisión de la Mujer” sectorial para velar por su aplicación y en todo caso como receptora de posibles denuncias de su incumplimiento. Fuimos también modificando las definiciones de los grupos profesionales para eliminar referencias que pudieran ser, o parecer, de asignación diferenciada de puestos de trabajo a hombres o a mujeres, eliminando también el lenguaje sexista en general. Hasta que en el Convenio de 2004 se incorporó ya un capítulo denominado “Plan sectorial para promover la igualdad de oportunidades”, con una Comisión también sectorial para desarrollarlo, que promocionó un mejor camino para la consecución de la igualdad real o sustancial. Más tarde, la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 2007 nos facilitó el desarrollo del capítulo, incluyendo un detallado planteamiento sobre los planes de igualdad, sus objetivos, su punto de partida en los diagnósticos de situación, para los que nos pudimos apoyar en algunas experiencias de desarrollo concreto en las empresas de los anteriores planteamientos. En este momento las exigencias derivadas del principio de igualdad de oportunidades constituyen una clave de intervención transversal del CGIQ.

## 11. El CGIQ y la negociación colectiva no incluida formalmente en él

El Convenio General de la Industria Química ha sido a lo largo de años uno de los ámbitos de nuestra actividad sindical con más proyección de cara al conjunto de la actividad sindical de FITEQA-CCOO como consecuencia por una parte de la amplia implicación de toda nuestra estructura en su proceso de negociación, desde la esencial de elaboración de la plataforma hasta el seguimiento de su negociación con los comunicados y su distribución y discusión en los centros de trabajo, hasta el debate en torno a su firma en el tramo final de

la misma. También a través del trabajo organizado para su aplicación, con los pactos de empresa que lo articulan a la realidad de cada centro de trabajo, así como con todas las incidencias a lo largo de la vida del propio convenio (interpretación, mediación en los conflictos, etc.).

## 12. Consideraciones finales

El sector químico ha hecho y aspira a seguir haciéndolo, del Convenio General de la Industria Química (CGIQ) la principal fuente de regulación de sus relaciones industriales y laborales durante los más de treinta años de su historia para la gran mayoría de las empresas en todos sus sectores (farmacia, petroquímica, plástico, caucho, química orgánica, etc.), tanto para los grandes grupos multinacionales como para las pequeñas empresas, tanto para aquellas empresas y sectores intensivos en capital como para los intensivos en mano de obra. Un convenio de ámbito estatal que apuesta por ser una herramienta útil y eficaz en la mejora del empleo y las condiciones de trabajo, los derechos laborales y sindicales, y también en la mejora de la competitividad de las empresas, que por ello y para ello impulsa la intervención sindical activa en la formación permanente, la seguridad y medio ambiente y las políticas de igualdad. Es precisamente el interés mutuo patronal y sindical por mantener y reforzar el convenio colectivo lo que explica que se haya renovado el convenio colectivo, antes de su finalización el 31 de diciembre de 2012, para los años 2013 y 2014 para evitar el debilitamiento de una negociación dilatada. Porque sabemos por experiencia que a los propios empresarios, al menos los del sector químico, les conviene que sus decisiones resulten avaladas por los representantes sindicales aunque ello conlleve grados de información y partición sindical. Esta ha sido la filosofía de este convenio colectivo, la búsqueda de un instrumento útil para la mejora de la competitividad de las empresas y de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras del conjunto de la Industria Químicas.